



Universidad
Carlos III de Madrid



Versión “del editor” del documento publicado en:

Mercader Uguina, J. R., Muñoz Ruiz, A. B., Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P., Moreno Solana, A., Gimeno Díaz de Atauri, P. y Pérez del Prado, D. (2014): Libertad sindical, representación de los trabajadores y conflictos colectivos. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 163 (marzo), pp. 109-116.

© Thomson Reuters, 2014

VII. Libertad sindical, representación en la empresa y conflictos colectivos

1. LIBERTAD SINDICAL

A. Titularidad del derecho de información: corresponde al delegado sindical y no al sindicato

En el caso enjuiciado por la **SAN de 18 de octubre de 2013**, procedimiento nº 353/2013, la Audiencia Nacional analiza quién ostenta el derecho de información regulado en el art. 10.3 LOLS, en relación con el art. 64 ET. En este concreto supuesto, la Secretaria General del sindicato solicitó a la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos determinada documentación relativa a la adaptación de la reestructuración empresarial, los centros de trabajo con jornadas nocturnas y el personal adscrito a tales centros y turnos, los criterios de rotación para el funcionamiento de las bolsas de empleo, etc. Pero tales peticiones no fueron contestadas por la empresa, por lo que CGT decidió demandarla, alegando que se estaba lesionando su derecho a la obtención de información y ello repercutía negativamente en su actividad sindical.

Para comprender la argumentación del tribunal y su concreto pronunciamiento, es importante advertir que la Secretaria General de CGT –que fue quien cursó la solicitud de información– no ostentaba la condición de delegada sindical. Como sabemos, para tener derecho a un delegado sindical, el art. 10.1 LOLS exige la concurrencia de dos requisitos: a) que la empresa o, en su caso, el centro de trabajo ocupe a más de 250 trabajadores; y b) que el sindicato tenga presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas. Pues bien, en el supuesto enjuiciado, CGT sí tenía presencia en los órganos de representación unitaria, pero la Secretaria General del sindicato prestaba servicios en un centro de trabajo que contaba con menos de 250 trabajadores.

Teniendo en cuenta este dato, ¿tendría derecho la Secretaria General de CGT a la información que reclama? Como sabemos, el art. 28.1 CE integra el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas inferencias de terceros. Y, en coherencia con dicho contenido constitucional, la LOLS reconoce el derecho a la actividad sindical (art. 2.1.d) y atribuye a los delegados sindicales el derecho a acceder a la misma documentación e información que la empresa haya de poner a disposición del comité de empresa con base en el art. 64 ET (art. 10.3). Ahora bien, es importante matizar que el derecho a información a que se refiere el art. 64 ET no tiene como titulares o sujetos activos a los sindicatos. Y la LOLS, por su parte, tampoco hace extensivo este derecho a la información a los sindicatos, sino únicamente a los delegados sindicales. Por lo que es determinante, en definitiva, quién realiza la petición de información. Por tanto, con base en todo lo anteriormente expuesto, la Audiencia Nacional concluye que la empresa no ha cometido infracción legal alguna, pues el sindicato no tiene derecho a la información que pretende.

B. Derecho a un crédito de horas anuales

En el supuesto enjuiciado por la **STS de 25 de julio de 2013**, recurso de casación nº 21/2013, la representación de USO interpuso demanda de conflicto colectivo frente a la empresa ACESA, reclamando el derecho del sindicato a disfrutar de un determinado crédito de horas, en aplicación del acuerdo entra la dirección de la empresa y la representación social de UGT y CCOO.

Ciertamente, el 3-7-2008 se había firmado un acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación social de UGT y CCOO sobre el uso del crédito horario por parte de los representantes unitarios y sindicales existentes en la empresa, como mejora del régimen jurídico establecido en la LOLS con carácter general. En dicho acuerdo se reconocía, de un lado, el derecho de las secciones sindicales legalmente constituidas que hubieran obtenido representación en las elecciones a los órganos de representación unitaria de los trabajadores, a un crédito horario mensual de tres horas por cada uno de los representantes incluidos en la candidatura del sindicato que hubieran sido elegidos en las elecciones sindicales. Asimismo, el acuerdo reconocía el derecho de los sindicatos firmantes (esto es, UGT y CCOO) a un determinado número de horas de representación al año, así como el derecho a dos miembros a jornada completa *«en atención a su amplia representación en la empresa y a su condición de sindicatos más representativos a nivel estatal»*.

Como sección sindical legalmente constituida que había obtenido representación en las elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores, USO disfrutaba de un crédito horario mensual de tres horas por cada uno de los representantes incluidos en la candidatura que habían resultado finalmente elegidos. Pero no conforme con ello, el sindicato reclamó el derecho a una bolsa adicional de horas de representación y a dos miembros a jornada completa, tal y como venían disfrutando los sindicatos UGT y CCOO.

Pues bien, para el Tribunal Supremo, la pretensión de USO carece de fundamento, pues no impugna el acuerdo, sino que pretende su extensión subjetiva a otros sindicatos no firmantes del mismo. Y, como advierte el Tribunal, *«el pacto es el que es y su acomodo constitucional ha de valorarse en los términos en que está formulado»*. Así, únicamente cabría tachar el acuerdo de contrario a Derecho en el caso de que de sus términos resultara una exclusión ilícita de otros sindicatos. Ciertamente, tal ilicitud podría apreciarse si en el acuerdo se efectuaran estipulaciones que implicaran una merma para las garantías de los demás sindicatos, pero no aprecia el Tribunal que tal reducción de derechos concurra en este supuesto.

Además, el hecho de que el acuerdo designe nominativamente a los sindicatos UGT y CCOO y deje a los restantes sindicatos fuera de su ámbito de aplicación no supone una diferencia de trato injustificada. UGT y CCOO ostentan la doble condición de tener implantación en la empresa y ser, además, sindicatos más representativos a nivel estatal. La concesión de un crédito adicional de horas de representación encuentra su razón objetiva en aquella condición. En consecuencia, esta desigual posición de partida permite sostener, según el Tribunal, que el acuerdo no está desfavoreciendo injustamente a USO, por lo que desestima su demanda.

C. El uso del correo electrónico corporativo para fines sindicales no es un derecho ilimitado

En el supuesto abordado por la **SAN de 13 de noviembre de 2013**, procedimiento nº 343/2013, la confederación de sindicatos profesionales aéreos (CSPA) remitió diversos correos cuya lista de destinatarios coincidía con la libreta de direcciones del correo electrónico de AENA. La Dirección de

Tecnologías de la Información y Comunicaciones valoró la conveniencia de evitar estos correos masivos de entrada, en la medida en que generaban problemas de saturación; optando finalmente por bloquear los correos procedentes de este nombre de dominio. Ante esta decisión, el sindicato envió un escrito a la empresa quejándose de los filtros que se ponían a sus correos y requiriendo al grupo AENA que los eliminara completamente y permitiera el envío libre de correos electrónicos con información sindical.

La empresa tenía elaborado un documento denominado «Política de uso del correo electrónico corporativo» en el que se disponía, entre otras cosas, que el número máximo de destinatarios de cada mensaje se encontraba limitado por la organización, con el objeto de amoldarlo a la capacidad de los servidores y a las líneas de comunicación. Además, el emisor debía facilitar un mecanismo que permitiera a cada destinatario rechazar el correo si lo deseaba, en aplicación del art. 16 LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos. No obstante lo anterior, el propio documento preveía la posibilidad de realizar envíos masivos de correos electrónicos si se solicitaba a la unidad de soporte; si bien, AENA se reservaba el derecho de atender o denegar estas peticiones, entendiendo que siempre se rechazaría cualquier petición no relacionada expresamente con la actividad laboral del peticionario.

Pues bien, en opinión del Tribunal, no cabe deducir una conducta antisindical del comportamiento de la empresa, sino la simple aplicación objetiva de las políticas de acceso y seguridad en el sistema. AENA no negó al sindicato el uso del correo electrónico, sino que sólo requirió que dicho uso se sujetara a ciertos límites, al objeto de asegurar el buen funcionamiento del sistema. Ciertamente, el sistema bloqueó el acceso de las cuentas, pero lo hizo ante el incumplimiento de las normas de uso del correo electrónico corporativo. En palabras del propio Tribunal: Lo que quiere el sindicato es tener libre acceso sin ninguna restricción, pero esta petición no puede ser estimada, pues todo derecho constitucional se encuentra sometido a límites internos, derivados del ejercicio o uso razonable del derecho; y externos, derivados de su colisión con la defensa de otros valores y bienes jurídicos constitucionales.

2. REPRESENTACIÓN UNITARIA

A. Competencias de la representación unitaria

a. Derecho de información

El art. 64.1 del ET define explícitamente los conceptos de «información», como la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen; y de «consulta», como el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo en su caso la emisión de informe previo por parte del mismo.

A este respecto, señala asimismo que «en la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de colaboración, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores». El derecho o, mejor dicho, los derechos de información y consulta se refieren, al menos y especialmente, a «aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma».

Precisamente estas cuestiones relativas a la economía de la empresa tienen una especial significación en el ámbito de los despidos objetivos y colectivos por esta causa. Como se ha señalado «la información a los representantes de los trabajadores sobre los despidos objetivos económicos es una pieza esencial del sistema legal de control de la distinción institucional entre el despido colectivo y el objetivo. Sin una información de esta clase, que tiene necesariamente que centralizarse en la representación unitaria de los trabajadores, éstos tendrán importantes dificultades para conocer la situación de la empresa en

orden a la correcta utilización del cauce del despido objetivo económico y, por tanto, será muy difícil acreditar la eventual superación de los límites cuantitativos a efectos de mantener en el proceso la causa de nulidad [...] en relación con el artículo 51.1 ET: la utilización indebida del despido objetivo por sobrepasar los límites cuantitativos mencionados en el último precepto citado» (STSJ Castilla y León de 18 de abril de 2007, Recurso N°. 4781/05).

Y de ahí que el art. 53.1 c) ET establezca un supuesto específico de materialización del derecho de información, el relativo a la entrega de una copia «del escrito de preaviso» a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento. Sólo a través de la imposición de esta obligación al empresario, la representación de los trabajadores puede cumplir con esa función de control a la que hacíamos referencia.

¿Pero cuál es el alcance de esta concreta manifestación del derecho de información? ¿Y cuáles son las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento? A ambas cuestiones da respuesta la **STSJ Castilla y León de 23 de julio de 2013**.

Por lo que hace a lo primero, la norma se refiere expresamente al escrito de preaviso. Sin embargo, la sentencia se encarga de aclarar que, de acuerdo con la doctrina científica, se trata de un error en la redacción de este precepto, de tal suerte que la copia que ha de facilitarse a los representantes de los trabajadores no es la del preaviso, que no es una parte del contenido de tal comunicación, sino la comunicación en sí, esto es, de la carta de despido. Entenderlo de otra forma dejaría sin funcionalidad alguna a esta manifestación del derecho de información, pues la representación de los trabajadores no podría conocer, entre otras cuestiones, la causa de la decisión extintiva y, por consiguiente, la gravedad de la situación económica de la empresa.

En lo que respecta a lo segundo, la resolución afirma que «conforme a dicha doctrina expuesta, el empresario debería haber entregado copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores, en orden a poder analizar todos los elementos de la misma, en base a completar el necesario derecho de información sobre la situación económica de la empresa que debe tener el trabajador, a efectos de poder actuar con conocimiento suficiente en defensa de su derecho, ante la extinción producida. Si ello es así en supuestos normales de despido por causas económicas del Art. 52 c) ET, más aún en el caso presente, cuando existe un acuerdo convencional previo que, expresamente, exige dicha consulta a los representantes de los trabajadores, para la emisión de un informe previo en supuestos como el que nos ocupa. La consecuencia derivada de ello, no pueda ser otra que la contemplada en su redacción actual en el Art. 122.3 LRJS, la declaración de improcedencia por no cumplirse por el empresario con los requisitos del Art. 53.1 ET».

B. Garantías de la representación unitaria

a. Derecho de prioridad de permanencia de los delegados de personal

Las garantías no son otra cosa que mecanismos de tutela o protección del estatus o situación del trabajador que ostenta la condición de representante de los trabajadores. Así, su función principal es la de proteger frente a todo acto del empresario que signifique un perjuicio personal para el representante o dificulte el cumplimiento de sus funciones. Tal exigencia conecta con lo dispuesto en el Convenio n° 135 OIT sobre los representantes de los trabajadores (1971), en la Recomendación n° 143 y, en fin, en la Directiva 2002/14/CE, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Unión Europea, pero que también contiene medidas específicas para que «los representantes de los trabajadores gocen, en el ejercicio de sus funciones, de la protección y las garantías

suficientes que les permitan realizar de manera adecuada las tareas que les hayan sido encomendadas».

Ahora bien, afirmada la función general de las garantías, esto no significa que tengan un contenido homogéneo. Más bien al contrario, aquélla se modula según la específica finalidad que se pretenda alcanzar. En estas distinciones sutiles pero importantes se detiene la **STS de 16 de septiembre de 2013**. En concreto, analiza la garantía de permanencia de los delegados de personal en la empresa, determinando su alcance.

En particular, la sentencia distingue dos garantías distintas contempladas en el mismo precepto, en este caso el art. 68 ET. Su apartado b) contiene la mencionada prioridad de permanencia («prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas»), mientras que el c) garantiza no ser despedido ni sancionado por actos en ejercicio de la representación («no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación...»).

Pues bien, cumpliendo ambas una misma finalidad genérica, pues las dos tratan de garantizar la independencia del representante de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, lo cierto es que persiguen objetivos muy distintos, lo que determina su configuración jurídica. En primer lugar, aquélla da la prioridad de permanencia siempre que el representante esté en activo, mientras que ésta extiende sus efectos a las decisiones empresariales tomadas, incluso, durante el año posterior a su cese en las funciones representativas. En segundo lugar, la prioridad de permanencia se concede frente a los despidos o extinciones contractuales fundadas en causas objetivas, mientras que la garantía de inmunidad se da frente a los despidos por causas subjetivas, frente a los despidos y sanciones disciplinarias motivadas por actos del despido. En tercer lugar, la primera persigue que el representante negocie lo mejor para él y sus representados, que quedarían privados de representante en caso de su cese, razón por la que éste debe seguir trabajando aunque se cierre el centro de trabajo en que estaba destinado. Sin embargo, la segunda garantía analizada se concede para salvaguardar la independencia del representante por actos individuales del mismo, para evitar que la empresa tome represalias contra él, razón por la que se extiende a las decisiones sancionadoras que el patrono tome durante el año posterior al cese en las funciones representativas.

Estas diferencias explican que en el caso enjuiciado, relativo al derecho de permanencia, el tribunal declare la improcedencia de la pretensión tendente a extender tal garantía incluso después de haber perdido la condición de representante.